

	DEBER DE INTERVENIR	Orden de operaciones 1.8
	DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE PHOENIX Mod. 3/23	PÁGINA 1

1. PROPÓSITO

- A. Establecer el deber legal, ético y afirmativo de los empleados del Departamento de Policía de Phoenix (Phoenix Police Department) de intervenir, prevenir o poner fin a la mala conducta y cualquier otro comportamiento perjudicial. La intervención puede reducir o prevenir el daño a los empleados, prevenir o poner fin a la mala conducta de los empleados, prevenir o reducir el daño a las personas, aumentar la confianza de la comunidad y preservar la integridad del departamento.

El deber de intervenir se refleja en la declaración de propósito, los valores fundamentales (declaración P.R.I.D.E.) y a través de la capacitación.

Cualquier empleado presente, independientemente de su rango o cargo, que observe a otro empleado involucrado en una mala conducta, comportamiento poco ético o violación de la ley y la política, deberá intervenir, o intentar intervenir, cuando sea práctico y seguro hacerlo.

2. PRINCIPIOS DE APOYO

- A. **Espectador activo** – El Departamento de Policía de Phoenix ha adoptado las normas y la capacitación de Active Bystandership for Law Enforcement (ABLE), un programa desarrollado por el Center for Innovations in Community Safety de Georgetown University.

Las normas básicas de este programa son coherentes con los valores del departamento, incluyendo la responsabilidad ante la comunidad, el bienestar de los empleados y la sostenibilidad y el compromiso. Para garantizar el pleno cumplimiento de la política interna, todos los empleados del departamento (civiles y jurados) están obligados a participar en la capacitación ABLE y en las actualizaciones del programa.

- B. **Seguridad y bienestar de los empleados** – El deber de intervenir se refleja en el compromiso del departamento con la seguridad y el bienestar de los empleados. Las intervenciones tienen el potencial de aumentar la seguridad de los oficiales, prevenir lesiones e incidentes graves, desacelerar situaciones violentas, identificar oportunidades para abordar comportamientos problemáticos que puedan causar la pérdida de un rango o empleo, y mantener un entorno de trabajo saludable. La intervención puede preservar la integridad de todos los empleados del departamento, que es esencial para ganarse la confianza de la comunidad.

- C. **Seguridad y bienestar de la comunidad** – El compromiso del departamento de respetar la santidad de la vida y tratar a todos los miembros del público de manera justa y respetuosa es el objetivo principal del deber de intervenir. El objetivo de las intervenciones es garantizar la seguridad de todas las personas involucradas durante los incidentes. Las intervenciones también pueden reducir las quejas de los ciudadanos y aumentar la creencia en el valor compartido de la seguridad de la comunidad.

3. GENERAL

- A. Todos los empleados deben reconocer y actuar de acuerdo con el deber afirmativo de intervenir para prevenir o impedir que cualquier empleado cometa cualquier acto que no sea ético o que viole la ley o la política, incluyendo, entre otros:
1. Fuerza excesiva, incluyendo provocar intencionadamente un enfrentamiento sin un propósito legal y necesario.
 2. Detenciones, registros y arrestos que sean inconstitucionales u otras acciones/inacciones que violen las protecciones constitucionales, los estatutos de la ciudad y del estado o la política del departamento.

	DEBER DE INTERVENIR	Orden de operaciones 1.8
	DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE PHOENIX Mod. 3/23	PÁGINA 2

3. Actuación policial discriminatoria (véase la Orden de operaciones policiales 1.6, Prohibición de actuación policial basada en prejuicios).
 4. Represalias contra una persona que participa en una actividad protegida por la 1.^a Enmienda.
- B. Las intervenciones pueden ser verbales y físicas, según la gravedad de la situación y el nivel potencial de mala conducta o comportamiento problemático.
- C. Si hay señales evidentes de estrés y problemas de salud mental que afectan al rendimiento de un colega, los empleados pueden intervenir y poner a su colega en contacto con la Unidad de Asistencia al Empleado (EAU).

4. DEFINICIONES

A. Intervenir	Interactuar verbal o físicamente con otro empleado para evitar o alterar un resultado o el curso de los acontecimientos.
B. Espectador	Testigo que se encuentra en una posición que le permite saber que es necesario tomar medidas correctivas y está en condiciones de actuar de alguna manera.
C. Espectador activo	Estar en posición de saber que hay una necesidad de acción positiva y hacer el esfuerzo de dar un paso al frente, hablar, tomar medidas o, a través de sus acciones, animar a otros a intervenir.

5. ACCIÓN NECESARIA

A. Empleados

1. Siempre que sea posible, si observa un comportamiento sospechoso que indique que otro empleado está a punto de adoptar una conducta poco ética o inadecuada, actúe de forma preventiva. Intervenga activamente para poner fin a cualquier conducta poco ética o inadecuada que otro empleado esté cometiendo.
2. Analice las circunstancias que rodean el incidente para determinar la forma adecuada de intervención.
3. Si las intervenciones verbales no son suficientes para detener el acto, interpongase entre el empleado que comete la falta y la otra persona involucrada cuando sea seguro y factible, preservando al mismo tiempo la seguridad del oficial (por ejemplo, manteniendo la ventaja táctica sobre un sospechoso).
4. Si el otro empleado se muestra receptivo a la intervención y se evita la conducta, comportamiento o acción, los empleados pueden continuar con sus obligaciones. Si no ocurre ninguna mala conducta, no hay obligación de informar.
5. Si el otro empleado no se muestra receptivo a la intervención y se produce la mala conducta, los empleados se pondrán inmediatamente en contacto con un supervisor para informar y solicitar que responda al incidente, si procede.

B. Supervisores

1. Si es necesario, considere la posibilidad de hacer una recomendación a través de su cadena de mando para que el empleado que intervino reciba una felicitación por sus acciones.
2. Si hubo una mala conducta, los supervisores la investigarán/denunciarán según la política del departamento.